

PAMUMUHAY NANG MAY PARALYSIS

Pagtatrabaho ng Mga Taong May Kapansanan



Unang Lathala 2020

Ang gabay na ito ay inihanda batay sa siyentipiko at propesyonal na mga lathala. Ito ay ipinapakita para sa layunin ng pagtuturo at pagbibigay impormasyon; ito ay hindi dapatituring na isang medikal na diagnosis o payo sa pagpapagamot. Mangyaring makipagkonsulta sa isang doktor o sa naaangkop na provider sa pangangalaga ng kalusugan para sa mga tanong na tiyak sa inyong situwasyon.

Mga Pagpapasalamat:

Sinulat ni Liz Leyden

Ginawa nina Sheila Fitzgibbon at Bernadette Mauro

Pagpapasalamat sa Litrato ng Cover: John Russell

Christopher & Dana Reeve Foundation

**636 Morris Turnpike, Suite
3A Short Hills, NJ 07078
(800) 539-7309 toll free
(973) 379-2690 phone
ChristopherReeve.org**

Pagtatrabaho ng Mga Taong May Kapansanan

Paano Magsimula?	4
Saan Dapat Maghanap at Paano Mag-apply?	5
Paano Makakabalik sa Trabaho Habang Tumatanggap ng Mga Pederal na Benepisyo?	8
Ano ang Dapat Sabihin? Ang Sining ng Pakikipanayam . . .	10
Pag-uunawa sa Mga Accommodation	12
Ipaglaban ang Iyong Mga Karapatan	15
Paano Umunlad sa Lugar ng Trabaho	16
Mga Pinagkukuhanan ng Tulong at Impormasyon	17



CHRISTOPHER & DANA REEVE FOUNDATION

PARALYSIS RESOURCE CENTER®

Para sa karamihan, ang trabaho ay higit pa sa simpleng paraan lang para kumita; ito ay makakapagbigay ng patutunguhan at layunin sa buhay. Pero ayon sa U.S. Bureau of Labor Statistics, 31% lang ng mga taong may kapansanan sa pagitan ng mga edad na 16 at 64 ay nakapagtrabaho noong taong 2019, kung ikukumpara sa 75% noong walang mga kapansanan.

Ang mga kapansanan ay hindi kailangang limitahan ang pagsisikap na magtagumpay sa trabaho. Kung naghahanap ng isang tagapag-alaga sa isang opisina o gusali na mula sa bahay, maraming mga daan para sa matagumpay at nagbibigay gratipikasyon na trabaho. Ang mga kapansanan ay maaaring maka-apekto sa hugis ng buhay, pero hindi nito natitiyak kung ano ang posible.



PAANO MAGSIMULA?

Ang mga tanong kung paano at kailan at bakit dapat kumuha ng trabaho ay nagbibigay ng iba't ibang sagot sa iba't ibang tao; ang teenager ay maaaring masayang magtrabaho ng part-time sa pag-scoop ng ice cream habang ang isang may asawang ina na may tatlong anak naman na may degree sa law ay may ibang mga layunin sa kanilang career. Anuman ang yugto ng buhay na kinatatayuan ng isang indibiduwal sa kasalukuyan, ang isang self-assessment bago maghanap ng trabaho ay maaaring makatulong na matiyak ang mga personal na layunin at lumikha ng isang makatotohanang plano para matamo ang mga ito.

Magsimula sa pamamagitan ng pag-uuri ng mga interes, kakayahan at antas ng edukasyon; may mga gap ba na kailangang matugunan bago ka magsimulang magpadala ng iyong resume? Tukuyin kung ano ang iyong layunin at isipin kung paano ito matutupad habang may kapansanan—kung gusto mo ay makakahanap ka ng paraan.

Ang mga batang naghahanap ng trabaho ay maaaring may kaunting ideya kung ano ang gusto nilang gawin pagkatapos ng kolehiyo o trade school, pero ang iba naman ay maaaring hindi pa nakakapagpasya. Ang U.S. Bureau of Labor Statistics' "Career Outlook" ay nagkakaloob ng iba't ibang mga impormasyon para doon sa mga naghahanap ng mga opsyon para sa kanilang career, mula sa detalyadong tampok na artikulo at mga panayam hanggang sa mga tiyak sa industriya na malawakang pananaw sa sahod at trabaho.

Kailangang tasahin ng mga taong may bagong kapansanan kung posibleng magpatuloy sa mga trabaho nila bago maganap ang pinsala na nagdulot ng kapansanan. Ang mga accommodation ba ay makakapagpahintulot na magawa ang dating trabaho o malilipat ba ang kanilang mga kakayahan sa ibang posisyon sa loob ng kompanya o industriya?

Huwag agad na ipalagay na ang kapansanan ay may mga limitasyon na hindi malalampasan: ang isang roofer na nagkaroon ng spinal cord injury ay marahil na hindi pisikal na makakabalik sa isang tiyak na tungkulin ngunit maaaring gamitin ang kaniyang kaalaman sa larangang iyon, sa pamamagitan ng pagbibigay ng mga estimate para sa mga kostumer gamit ang isang drone. Ang isang manggagawa na may lower limb paralysis ay maaaring gumamit ng isang gumagana sa baterya na mechanical lift para makapasok at makalabas mula sa tractor at paandarin ito sa pamamagitan ng mga pagbabago sa hand control.

Bilang panghuli, huwag kalimutan na ikonsidera ang logistics bilang target sa iyong paghahanap. Kung plano mong magtrabaho sa labas ng iyong bahay, tiyakin kung kaya mong magmaneho mag-isa papunta at pabalik mula sa opisina o trabaho. Kung hindi, alamin kung alin ang mga magagamit na opsyon para sa pampublikong transportasyon sa iyong komunidad at itugma ang mga rutang kinakailangan sa mga posibleng lugar ng trabaho. Ang kakulangan ng access sa maaasahang transportasyon ay nasabing isang factor na humahadlang sa mga taong may kapansanan na makapagtrabaho.

SAAN DAPAT MAGHANAP AT PAANO MAG-APPLY?

Ang social media at Internet ay nagpalawak ng maraming mga paraan para makapag-advertise ang mga employer ng mga trabaho. Nagsasagawa man ng mga natarget na paghahanap sa LinkedIn o [Indeed.com](https://www.indeed.com), may fina-follow na posibleng employer sa Facebook o nag-scan sa Twitter ng mga posibleng opening, bantayan ang iba't ibang mga site para mapataas ang posibilidad mo na mahanap ang gusto mong trabaho.

Para makatulong sa mga employer na ikonsidera ang lahat kapag kumukuha sa trabaho, marami rin mga pamamaraan ng application, kasama na ang mga online job board, na tiyak na nilikha para sa mga taong may kapansanan. Ang isa sa pinakamalaking board, ang abilityJOBS ay inilunsad ng Ability Magazine noong 1995 para makatulong na maikonekta ang mga naghahanap ng trabaho sa mga employer sa pamamagitan ng resume bank nito, mga listahan ng bukas na posisyon sa trabaho at mga regular na virtual job fair.

Ang iba pang mga recruiting event ay kinabibilagan ng CAREERS & the disABLED Magazine's Career Expo for People with Disabilities. Nakatuon sa parehong pangkalahatan at naka-sentro sa STEM na mga oportunidad sa pagtatrabaho, mayroong higit sa kalahating dosenang job fair na nagaganap sa buong taon na may misyon na lumikha ng direktang daan para sa mga employer.

Ang mga indibiduwal na interesadong magtrabaho para sa pederal na gobyerno ay karapat-dapat na mag-apply para sa mga opening sa trabaho sa pamamagitan ng Schedule A hiring authority, (Schedule A) isang application portal na naghahandog ng pinabilis at di kompetitibong proseso ng pagkuha sa trabaho para sa mga taong may kapansanan.

Maaaring tuklasin ng mga aplikante ang iba't ibang mga pederal na ahensya, na mula sa State Department to the Bureau of Land Management to the National Aeronautics and Space Administration (NASA,) at ipagpatuloy ang isang career na katugma ng kanilang mga interest at kakayahan. At, habang nais ng ilan na maging based sa Washington, D.C., maraming mga pederal na trabaho ang matatagpuan rin sa kabuuan ng bansa at sa ibang bansa rin.

Isang sulat mula sa iyong doktor, licensed na rehabilitation professional, o pederal o pang-estado na ahensyang nagkakaloob ng mga benepisyo laban sa kapansanan ay hihilingin bilang katibayan ng kapansanan kapag nag-apply gamit ang Schedule A; di kailangang ilarawan sa sulat ang tiyak na kapansanan, medikal na kasaysayan o pangangailangan para sa mga akomodasyon.

Ang mga aplikante ng Schedule A ay dapat mag-apply sa pamamagitan ng [USAJOBS.gov](https://www.usajobs.gov), ang opisyal na job site ng gobyerno ng Estados Unidos, o direkta sa Disability Program Manager o Selective Placement Program Coordinator ng ahensya.

Ang pag-apply gamit ang Schedule A ay hindi nakakatiyak na makakakuha ng isang trabaho, ngunit ang mga regulasyon na nilikha ng Equal Employment



Opportunity Commission ay nag-uutos sa mga pederal na ahensyang subukang maabot ang 12% ng kanilang mga manggagawa ng mga taong may kapansanan; ang Schedule A ay makakatulong sa parehong mga kuwalipikadong aplikante at mga employer na mas mabilis at matagumpay na maka-konekta.

Para sa mga estudyante at bagong graduate ng kolehiyo, ang Workforce Recruitment Program for College Students with Disabilities (WRP) ay naghahandog ng tulay para sa parehong pederal at pribadong sektor na employer. Ang mga sumali sa WRP ay nakahanap ng mga internship at permanenteng trabaho pagkatapos mag-graduate, kasama na bilang isang transportation specialist sa Federal Highway Administration at technical writer sa Department of Homeland Security.

Ang proseso ng application para sa WRP ay isang beses lang sa isang taon nagaganap. Makipag-ugnayan sa iyong WRP coordinator sa campus sa office of career or disability services sa umpisa ng spring semester para makonsidera na maisali sa programa.

Maraming mga tiyak sa estado na internship at mga oportunidad sa pagtatrabaho para sa mga taong nabubuhay na may mga kapansanan; sa Illinois, ang Interagency Committee on Employees with Disabilities ay namamahala sa internship program na inilalagay ang mga estudyante sa professional at technical na posisyon sa mga ahensya ng gobyerno sa Springfield at Chicago, habang ang Special Options Eligible list ng Maryland ay naghahandog sa mga aplikante ng isang di kompetetibong proseso ng application na katulad ng Schedule A.

Bago ka magsimula sa paghahanap, maglaan ng panahon para tiyakin kung aling mga programa ang available sa iyong estado na maaaring magbigay suporta sa iyong mga layunin sa pagtatrabaho.

Ang ilan ay maaaring nag-aatubili na gumamit ng mga job board, mga programa o pamamalakad sa pagkuha sa trabaho na tiyak na nilikha para sa mga taong may kapansanan, nag-aalala na sila ay kukunin para sa maling mga dahilan at hindi nais na kaawaan ng sinuman. Pero ang Paralympian at assistant professor ng human and organizational development ng Vanderbilt University na si Dr. Anjali Forber-Pratt ay naghihikayat sa mga taong may kapansanan na gamitin ang bawat isang tool na available para makuha ang trabaho na nais nila—at marahil na karapat-dapat para sa kanila.

"Tayo ay nabubuhay sa isang ableist society at ang mga uri ng programang ito ay nilikha para makatulong na mapalawak ang playing field," sabi niya. "Kung iisipin mo ang lahat ng mga hamon para lang mabigyang pagkakataon na makapasok sa looban at tapos ay idagdag pa dito ang sobrang taas ng gastusin sa pamumuhay ng may kapansanan, anumang programa doon na nakakatulong na mapadali ang mga stressor na iyon at makakuha ng de kalidad ng mga indibiduwal para makakuha ng mabuting oportunidad sa pagtatrabaho ay isang malaking pagtatagumpay."

Hinihikayat rin ni Dr. Forber-Pratt ang mga naghahanap ng trabaho na gamitin ang mga suporta sa komunidad na marahil na nabuo na nila habang nagpapatuloy sa pamumuhay ng may kapansanan.

"Kakaiba ang pakiramdam na makihalubilo sa iba, pero hindi ito tungkol lang sa kapansanan," sabi niya. "Ito ay tungkol sa pagsasabi, "Ang mga ito ay kakayahan namin, at ito ang hinahanap ko." Ito ay tungkol sa pakikipag-ugnayan sa mga tao at pagpapatibay sa mga relasyon ng karamihan sa atin ngayon hinggil sa ating mga kalagayan."

Kasama ng pagpasok sa mga high school at college alumni network, ang taong may spinal cord injury ay maaari rin magkaroon ng kilala sa mga rehab hospital, mga non-profit na grupo o mula sa kanilang sariling pagsisikap bilang boluntaryo; ang pagsasabi hangga't maaari sa maraming mga tao ay maaaring makatulong sa paghahanap.

PAANO MAKAKABALIK SA TRABAHO HABANG TUMATANGGAP NG MGA PEDERAL NA BENEPISYO?

Ang access sa pederal na insurance na pangkalusugan at mga bayad sa pagkakaroon ng kapansanan ay maaaring maging isang kritikal na safety net para sa mga taong nagkaroon ng mga spinal cord injury o namumuhay ng may iba pang mga kapansanan. Ang takot na maging di karapat-dapat para sa mga benepisyong ito - kasama na ang walang katiyakan ng maaaring maging epekto ng kapansanan sa pagkuha ng trabaho - ay magiging isang hadlang sa paghahanap ng trabaho.

Sa loob ng nakaraang dalawang dekada, ang pederal na gobyerno ay naglunsad ng mga work incentive program para mahikayat ang mga taong may kapansanan na bumalik o sumali sa lugar ng trabaho ng di agad nawawalan ng mga benepisyo.

Ticket sa Trabaho, nilikha noong 1999, ito ay nagkakaloob ng libreng vocational na rehabilitation at mga serbisyo ng suporta sa mga indibiduwal na nakatatanggap ng Social Security Disability Insurance (SSDI) at Supplemental Security Income (SSI) na nais na bumalik sa pagtatrabaho; ang programa ay nagsisilbi bilang isang tulay, na nagpapahintulot sa mga indibiduwal na makakuha ng karanasan sa pagtatrabaho o makakuha ng training para sa isang bagong career habang napapanatili ang kanilang mga benepisyo hanggang maabot ang isang tiyak na level ng kita.

Magtatalaga sa bawat kalahok ng isang "Ticket" para magamit sa anumang lokal na provider, na saklaw mula mga non-profit tulad ng National Telecommuting Institute, na tumutulong sa mga taong may kapansanan para makahanap ng home-based na trabaho, hanggang sa mga independiyenteng living center tulad ng DAWN Center for Independent Living, na naghahandog ng mga serbisyo sa trabaho para sa mga indibiduwal na may kapansanan sa northwest New Jersey.



Maaari rin gamitin ang mga ticket sa mga state vocational rehabilitation agency na nagbibigay ng intensive training, edukasyon at rehabilitation para masuportahan ang mga gawain na may kinalaman sa trabaho. Habang ang mga aktibidad ay iba-iba batay sa bawat estado, karaniwang may career counseling, job placement assistance at post-employment support sa karamihang mga agency; dagdag pa dito, sa ilang mga kaso, ang mga programa ay dapat magbayad para sa transportasyon at pagbabago sa sasakyan.

Ang lahat ng mga provider ay nagkakaloob ng personal na suporta sa paghahanap ng trabaho at pagtatalaga nito. Ang mga kalahok ay hinihikayat na makapanayam hangga't gaano karaming provider na gusto nila bago italaga ang kanilang ticket. Mahalaga ang tamang pagpili; huwag matakot na magpatuloy sa paghahanap hangga't mahanap mo ang pinakamainam na partner para sa iyong mga hangarin.

Sa sandaling mag-umpisa ang programa, ang mga provider ay makikipagtrabaho kasama ang mga kalahok para makalikha ng pinasadyang mga plano na tutukuyin kung paano makakatulong ang provider na matamo ang mga natarget na layunin, sa pagsisimula man ng isang negosyo o paghahanap ng isang part-time na trabaho. Ang ilang mga halimbawa ng serbisyo ng suporta na maaaring matanggap ng mga kalahok ay ang career counseling, interview coaching, job shadowing, tulong sa tuition at transportation.

Ang mga paliwanag at gabay mula sa mga benefits counselor, kasama ng mga mapagkukuhanan ng tulong at impormasyon tulad ng mga buwanang webinar ng Ticket at mga blog, ay makakatulong sa mga kalahok na mag-navigate at mapanatili ang mga suporta ng pederal na pangangalaga sa kalusugan at mga benepisyo hangga't matamo ang patas na level ng kakayahang masustentohan ang sarili sa bagong trabaho.

Ang **Plan to Achieve Self-Support (PASS)** ay isa pang programa para sa mga taong may kapansanan na interesado sa paghahanap ng trabaho pero nag-aalala na mawalan ng mga benepisyo. Ang mga sumasalì sa programa ay maaaring makapagtabi ng kita para matamo ang isang tiniyak na layunin sa trabaho; di tulad ng regular na mga tuntunin sa kita ng SSI, ang kitang itinatabi para sa mga layunin na may kaugnayan sa PASS ay hindi magbabawas sa mga benepisyo sa SSI.

Ang mga vocational rehabilitation counselor at organisasyon na sumusuporta sa mga taong may kapansanan ay makakatulong sa mga kasali na matukoy ang mga tiyak na layunin at makalikha ng mga na-develop na mungkahi para maaprubahan sa programa. Ang ilang mga halimbawa kung paano magagamit ang PASS sa pagbili ng mga supply tulad ng mga computer o uniform para makapagsimula ng isang negosyo, pagbabayad para sa karagdagang edukasyon o pagsasanay, o pagbili ng van o wheelchair na kinakailangan para sa trabaho. Ang na-target na trabaho ay dapat iyong nakapagbibigay ng sapat na kita para mabawasan o maalis ang pangangailangan para sa mga benepisyo ng SSDI at SSI.

Sa pangkalahatan, kapangyarihan ang kaalaman. Ang pakikipagtrabaho sa mga mabisang provider ay makakatulong sa mga taong may kapansanan na di lamang maunawaan at makapagdesisyon ng tama kung paano makaka-apekto ang bagong trabaho sa mga benepisyo, ngunit sa trabaho rin nila mismo.

ANO ANG DAPAT SABIHIN? ANG SINING NG PAKIKIPANAYAM

Ang unang hakbang para magtagumpay sa trabaho ay ang pagkakaroon nito. Ang mga panayam ay nagpapatunay na kritikal sa pag-iiba sa batayan sa pagitan ng mga patas na kuwalipikadong mga kandidato. Para sa mga taong may kapansanan, makakapagbigay rin sila ng posibilidad na ipaalala sa mga employer kung ano ang pinakamahalaga: ang kakayahan na matapos ang trabaho.

Magsisimula pa lang si Taylor Price sa kaniyang unang taon sa Georgetown University nang nabali niya ang kaniyang leeg sanhi ng aksidente sa pagmamaneho. Nagbago ang buhay niya dahil sa aksidente - naaantala niya ang kaniyang admission ng isang taon - ngunit hindi ang kaniyang mga pangarap. Habang ipinagpapatuloy niya ang kaniyang degree sa marketing at finance, si Price ay nag-apply at nakakuha ng mga internship sa Wall Street at sa White House; pagka-graduate, nakakuha siya ng trabaho sa Department of Homeland Security kung nanatili siya ng walong taon hanggang kamakailan ay lumipat siya sa pribadong sektor.

Hinarap ni Price ang bawat panayam gamit ang isang factor na pinaniniwalaan niyang kritikal sa pagtatagumpay: Tiwala sa Sarili.

"Ang pinsalang ito ay hindi nangagnahulugan na nabawasan ang pagkatao ko at hindi nito ako mapipigilan sa buhay na nais ko," aniya. Kahit na ang mga pag-uusap sa mga posibleng employer ay nakasentro sa kaniyang mga natamo, at pagtatala ng kaniyang mga kakayahan at tagumpay, hindi natakot si Price na pag-usapan ang kaniyang naging pinsala.





"Sa palagay ko ay ang kakayahang tanggapin ang nangyari ay nagpapakita ng tiwala sa sarili," sabi niya. "Bahagi ito ng aking pagkatao - at ito ay isang kuwento na mapapakinabangang ibahagi sa ilang mga paraan. Ikonsidera ang bilis ng pagbangon, emotional intelligence, at mga kakayahan sa buhay na dulot ng pinsala sa iyo. Asset ang mga iyon sa anumang trabaho."

Ang mga taong may kapansanan ay dapat maghanda para sa on-site na pakikipanayam sa pamamagitan ng pagtawag muna para matasa ang accessibility sa lugar; kapag naharap sa mga hindi accessible na gusali, maaaring maka-apekto ito ng biglaan at magdulot ng pagkahuli o negatibong makaka-apeto sa kaisipan ng tao bago pa man magsimula ang panayam.

Maglaan ng panahon na gawin ang iyong gawaing bahay bago ang panayam: ang pag-uunawa sa kasaysayan ng kompanya at ang mga layunin nila ay makakatulong na maihanda mo ang mga posibleng sagot na nagpapakita na ikaw ang pinakamainam na tao para sa trabaho. At huwag kalimutan na magtanong rin, di lamang para makakuha ng maraming impormasyon tungkol sa posisyon, pero para mapakita rin ang pagpapahalaga mo sa mga posibleng employer; kasing halaga ng pagpapasya ng tamang trabaho ang mapili para dito.

PAG-UUNAWA SA MGA ACCOMMODATION

Ang disenyo at mga detalye ng lugar ng trabaho ay mahalaga, lalo na sa mga taong may kapansanan.

Ikonsidera ang gambala sa paghahanap sa mga estante ng supply ,mga microwave sa breakroom, mga mailbox at soap dispenser na hindi maabot. O ang mga hamon ng mga pasukan na pintuan na walang mga rampa, mga pinto na masyadong mabigat itulak at mga stall ng banyo na walang mga tanganan (grab bar) at kuwarta kung saan mapapakilos ang wheelchair o mapamahalaan ang isang catheter.

Ang di ma-access na mga espasyo ay di lang nagdudulot ng pagkayamot pero mahahadlangan ang mga taong may kapansanan na mabisa at matagumpay na magawa ang kanilang trabaho.

Ang Title I ng groundbreaking na **Americans with Disabilities Act (ADA)** ay nag-uutos na ang makatuwirang mga accommodation ay dapat gawin sa lugar ng trabaho para sa mga empleyado na nangangailangan ng mga ito. Maaaring kabilang sa mga accommodation ang gawin ang mga espasyo sa site na tila mga breakroom at restroom na accessible sa lahat ng mga empleyado; ang pagkakaloob ng assistive technology o pagbabago sa equipment tulad ng mga desk o telepono; at pag-aayos ng schedule sa trabaho o pagbabago sa balangkas ng trabaho para maangkupan ang mga indibiduwal na kapansanan.

Ang layunin ay alisin ang mga hadlang at pahintulutan ang lahat ng patas na oportunidad para magtagumpay.

Pagkikilala at Paghinga ng Mga Accommodation

Hindi maaaring humiling ng mga accommodation ang mga employer habang isinasagawa ang proseso ng pagkuha sa trabaho maliban na lang kung ang kapansanan ng aplikante ay nakikita, o kusa niyang ibinahagi ng impormasyon. Gayunman, kahit na kitang-kita ang kapansanan, ang ilang mga aplikante ay maaaring di komportable na sabihin ang mga tiyak na accommodation hangga't na-extend ang opisyal na pag-alok ng posisyon sa trabaho at di sila obligado na gawin ito.

Ang mga accommodation ay maaaring hilingin sa umpisa ng bagong trabaho at kahit kailan pagkatapos nito; walang time frame o deadline para sa mga paghiling. Maaaring hindi alam ng mga bagong empleyado kung ano ang kailangan nila hangga't sila ay nakapagsimula na sa opisina; ang iba na nagkapinsala habang nasa trabaho ay kailangang tasahin ang espasyo at mga pagbabago sa tungkulin sa trabaho sanhi nito.

Si Erin Cobb ay nagtrabaho sa Wells Fargo ng apat na taon bago siya nagkaroon ng T2 complete spinal cord injury. Bago siya bumalik sa parehong opisina, natapos niya ang onsite na "roll through" para matulungan na makilala ang mga accommodation na nais niya. Bilang resulta, ang mabibigat na pinto sa entrance at sa kabuuan ng gusali ay ginawang automatic. Ang wheelchair ni Cobb ay kasya sa ilalim ng kaniyang lamesa, pero ang kaniyang keyboard ay nakakabit sa isang

bagong ergonomic stand para mas maangkop ang kaniyang kahinaan sa kamay na dulot ng pinsala.

Hindi lahat ng mga accommodation ay maaasahan; makalipas na pumasok sa loob ng toilet ang paa ni Cobb dahil sinubukan niyang mag-catheterize sa maliit na stall, ayon sa kaniyang kahilingan sa kompanya, ay nag-install ng shower bench para sa lubos na kinakailangang suporta.

"Huwag matakot na sabihin kung ano ang kailangan mo," sabi ni Cobb. "Ikaw ay may karapatan na magtagumpay ayon sa kaya mo, tulad ng iba pang mga tao."

Kapag ikinokonsidera ang mga accommodation, ang mga employer ay maaaring humingi ng sulat mula sa doktor para masuportahan ang request. Sa ganitong situwasyon, kailangan lang magbigay ang mga empleyado ng nauugnay na medikal na impormasyon na may kaugnayan sa kapansanan; hindi nila kailangang i-ulat ang tiyak o pangkahalatang medikal o pangkaisipang kasaysayan ng kalusugan para makatanggap ng mga accommodation. Ngunit ang pagbabawal sanhi ng kahirapang pinansiyal, di makatuwirang mga accommodation ay dapat gawin at bayaran ng employer, hindi ng empleyado.

Depende sa employer o laki ng kompanya, ang mga empleyado ay maaaring humiling ng mga accommodation mula sa mga direktang supervisor pero kung may human resources department, mabuting ideya na isama rin sila sa usapan.

Isadokumento ang iyong mga pagsisikap - i-save ang ma request na isinagawa sa papel at email at itala, ng may mga kasamang petsa, ang mga pag-uusap - sa kaganapan na may anumang problema na kailangang tukuyin sa isang enforcement agency.



Ang lahat ng mga request ay kailangang detalyado, na naglalarawan sa mga hamon sa pagtatrabaho dahil may kaugnayan ito sa kapansanan. Halimbawa, ang isang security guard na may muscular dystrophy na kailangang madalas na tumayo mula sa kaniyang silya ay maaaring humiling ng isang lift cushion bilang accommodation, habang ang isang may quadriplegia naman ay maaaring humiling na ang lahat ng mga staff meeting ay gawin sa mga gusali na may accessible na pasukan.

Hindi lahat ng request ay kuwalipikado bilang makatuwiran. Ang empleyado na may spinal cord injury na ang gawi sa umaga ay kinabibilangan ng complicated bowel at pamamahala sa bladder ay hindi maaaring humiling ng huling pagsisimula na pareho ang sahod; gayunman, maaari silang humiling ng pagbabago sa pangkalahatang mga oras para parehong makapag-umpisa at matapos ang trabaho ng huli ng kaunti.

Saan Maaaring Kumuha ng Payo?

Ang **Job Accommodation Network (JAN)**, na nasa West Virginia University at pinopondohan ng U.S. Department of Labor, ay isang libre, kompidensyal at mahalagang mapagkukuhanan ng impormasyon sa parehong mga empleyado na may kapansanan at ang mga employer nito.

Ang mga staffer — kasama na ang nakalaan na motor team na dalubhasa sa mga accommodation para sa mobility impairment — ay tumutugon sa libo-libong mga tanong taon-taon sa telepono, email at mga live chat sa parehong wikang Ingles at Espanyol. Ang malawak at malinaw na nasaayos na website ng JAN ay may kasamang ADA library, isang template para sa accommodation request na sulat at archive ng mga blog post at newsletter sa mga paksa na mula sign language hanggang sa mga service dog hanggang sa mga stroke.

Ngunit para sa mga karamihan ng mga milyon-milyong bumibisita sa website taon-taon, ang pinakanagagamit na tool ay marahil ang A-Z na listahan ng mga kapansanan at accommodation. Kapag naghahanap ng isang tiyak na kapansanan tulad ng paraplegia, ang mga limitasyon tulad ng mga panginginginig, pagkahilo o kontrol sa fine motor, o pagkilos sa lugar ng trabaho tulad ng pagpaparada o temperatura, may daan-daang mag posibleng pagbabago at namungkahing mga solusyon. Para sa mga indibiduwal na nahihirapan sa panginginginig, agad na mahahanap ang higit sa tatlong dosenang mga ideya para sa akomodasyon, mula sa mga alternatibong keyboard hanggang mga doorknob grip hanggang sa hands-free na telepono.

Sa pangkalahatan, ang database ng JAN ay malawak, praktikal at nagkakaloob ng mga naghihiikayat na katibayan ng maraming mga malilikhaing paraan para malampasan ang mga hadlang sa lugar ng trabaho.

Assistive Technology: Mga tool at Pagbabago na Makakatulong

Ang teknolohiya at disenyo ay sumailalim sa malalaking pagsulong mula nang naipasa ang ADA noong 1990. Magkasama, ang pagsulong na mga ito ay nakatulong na mabago ang mga lugar kung saan nagtatrabaho at palawakin kung ano ang posible para sa mga may kapansanan.

Sa sandaling ang mga futuristic na innovation tulad ng voice recognition software at eye tracking device ay karaniwan na ngayong accommodation na nakakatulong sa mga taong may limitadong mobility na magamit ang kanilang mga computer. Ang iba pang mga madalas na ginagamit na device na pinapahintulutan ang pag-kontrol sa keyboard sa kabila ng mga limitasyon sa dexterity o paralysis ay kinabibilangan ng mga alternatibong keyboard, mga adaptive na disenyo ng mouse, at tool tulad ng mouth sticks, mga head wand at sip and puff na switch.

Ang mga bagong produkto para suportahan at hikayatin ang pagsasama sa lahat ay patuloy na dumarating sa market, mula sa mga screen reader na software program para sa may kahirapan sa pagbabasa hanggang sa mga voice amplification system para doon sa may mga limitasyon sa pagsasalita. Pero ang assistive technology ay maaaring low-tech rin. Ang mga rampa sa gusali at mga tennis ball na hinati sa gitna at inilagay sa ilalim ng walker para mas madali itong dumaugdos ay maaari rin isama, tulad ng bawat tool o produkto na nagpapahusay at nagpapalawa sa mga kakayahan ng taong may kapansanan.

Ang staff at malawak na library ng JAN ay makakapagkaloob ng mga ideya para sa mga empleyado at employer hinggil sa posibleng accommodation para sa assistive technology para sa mga hamon sa trabaho. Ang vocational rehabilitation center ng estado ay minsan nagpapa-arkila ng assistive technology; pakinabangan ang mga serbisyong ito kung available sa iyong estado para masuri kung aling mga produkto ang pinakamainam para suportahan ang mga pangangailangan mo.

IPAGLABAN ANG IYONG MGA KARAPATAN

Malagalang unawain ang iyong mga karapatan habang sumusulong sa pamumuhay sa mundo nang may kapansanan. Ipinagbabawal ng ADA mula sa mga employer mula sa pakiktungo ng may diskriminasyon laban sa mga kuwalipikadong aplikante na may kapansanan habang nagdedesisyon sa pagkuha sa trabaho. Ang pagdating ng panayam habang nasa wheelchair ay hindi isang dahilan para di makonsidera.

Ang mga pamamalakad na may diskriminasyon ay ipinagbabawal rin sa lugar ng trabaho. Kung makuha sa trabaho, ang taong may kapansanan ay hindi maaaring ma-harass, masesante o mas mababa ang sahod dahil dito. Ang mga accommodation ay dapat gawin para matiyak na ang mga empleyado ay nakakapagtrabaho sa lubusan ng kanilang mga kakayahan at may patas na access sa espasyo at buhay opisina tulad ng kanilang mga kasamahan sa trabaho.

Magiging mas komplikado ang health insurance. Hindi hinihiling ng ADA mula sa mga kompanya na sakupin ang pre-existing na mga kondisyon o lahat ng mga medikal na gastusin na may kaugnayan sa isang kapansanan (pero salamat sa Affordable Care Act, ang mga insurer ay kailangang sakupin ang pre-existing na kondisyon mula Enero 1, 2014). Inuutos lang ng ADA na ang mga empleyado na may kapansanan ay makatanggap ng patas na access sa parehong coverage sa insurance na inihahandog sa ibang mga empleyado.

Kung naniniwala ka na ang iyong mga karapatan ay nalabag, maaari kang magsapma ng isang demanda ng diskriminasyon sa U.S. Equal Employment Opportunity Commission o sa fair employment practices agency ng iyong estado. Illegal para sa mga empleyado na parusahan o pagbantaan laban sa pag-uulat ng mga paglalabag.

PAANO UMUNLAD SA LUGAR NG TRABAHO

Nagsisimula man ng bagong trabaho o bumabalik sa dati nang trabaho, maglaan ng kaunting buwan para matutunan ito nang lubos at ipakita kung ano ang kaya mong gawin. Sa lugar ng trabaho, pinakamahalaga ang trabaho mismo.

Ikonsiderang sumali sa mga professional na organisasyon na tiyak sa iyong larangan at iyong may kaugnayan sa iyong kapansanan bilang paraan ng pagpapalawak sa iyong network. Ang mga grupo tulad ng “Society of Healthcare Professionals with Disabilities” o ang “Foundation for Science and Disability” ay makakatulong na makonekta ang mga tao na may katulad na karanasan para mabahagi ang mga mapagkukuhanan ng tulong at impormasyon at makapagbigay ng suporta.

Noong di Erin Cobb ay sumali sa Wells Fargo pagkatapos ng kaniyang pinsala, sumali siya sa mga event kasama ng ibang nasa network ng may kapansanan sa kompanya.

“Ang galing,” sabi niya. “Nakakilala ako ng mahuhusay na tao mula sa iba’t ibang parte ng kompanya at nang matapos ay lubos akong ginanahan.”

Ang mga kasamahan sa trabaho na ito ay nagpaalala sa kaniyang hindi siya nag-iisa, na posibleng kumilos sa lugar ng trabaho at hindi ka binubuo ng iyong kapansanan ni hindi nito tinutukoy ang kaya niyang gawin.



Kung kayo ay naghahanap ng karagdagang impormasyon tungkol sa pagtatrabaho habang may kapansanan o may partikular na tanong, ang Reeve Foundation information specialists ay handang makausap tuwing Lunes hanggang Biyernes na may pasok sa trabaho, toll-free sa numero 800-539-7309 mula 9am hanggang 5pm ET.

Ang Reeve Foundation ay naghahandog ng komprehensibong mga mapagkukuhanan ng impormasyon at tulong at mga booklet sa daan-daang mga paksa na may kaugnayan sa pamumuhay nang may paralysis, kabilang na ang:

Reeve Foundation Employment Web Page <https://www.christopherreeve.org/living-with-paralysis/costs-and-insurance/work-and-benefits>

Para sa karagdagang mga mapagkukuhanan ng impormasyon at tulong, basahin ang seksyon sa itaas ng Reeve Foundation na website.

Reeve Foundation Employment and Benefits Fact Sheet
<https://s3.amazonaws.com/reeve-assets-production/Employment-and-Work-Programs-9-20.pdf>

May kasamang listahan ng mga hob board para sa mga taong may kapansanan.

Mga karagdagang pinagkukuhanan ng impormasyon at tulong na may kaugnayan sa trabaho para sa mga taong may kapansanan:

AbilityJOBS <https://abilityjobs.com>

American with Disabilities Act <https://www.ada.gov/index.html>

CAREERS & the disABLED Magazine's Career Expo for People with Disabilities <https://www.eop.com/expos.php>

Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation: Vocational Rehabilitation Agency by state
<https://www.csavr.org/stateagencydirectory>

Job Accommodation Network (JAN) <https://askjan.org>

**Maryland Department of Budget and Management:
Maryland Special Options Eligible List**
<https://dbm.maryland.gov/jobseekers/Pages/Disabilities.aspx>

**National Assistive Technology Act Technical Assistance and Training (AT3)
Center: Assistive Technology Programs by state**
<https://www.at3center.net/stateprogram>

Social Security Administration: Plan to Achieve Self Support (PASS)
<https://www.ssa.gov/disabilityresearch/wi/pass.htm>

Social Security Administration: Red Book <https://www.ssa.gov/redbook>

Social Security Administration: Ticket to Work
<https://choosework.ssa.gov/index.html>

State of Illinois: Interagency Committee on Employees with Disabilities
<https://www2.illinois.gov/sites/iced/programs/Pages/Intern.aspx>

U.S. Bureau of Labor Statistics, Career Outlook
<https://www.bls.gov/careeroutlook/about.htm>

U.S. Department of Labor: Workforce Recruitment Program for College Students with Disabilities
<https://www.dol.gov/agencies/odep/employers/workforce-recruitment-program>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission <https://www.eeoc.gov>

U.S. Office of Personnel Management: Selective Placement Program Coordinator (SPPC) Directory
<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/selective-placement-program-coordinator-directory>

Schedule A na Impormasyon:

U.S. Department of Labor: Sample Schedule A letter
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/odep/wrp/schedulealetter.pdf>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission: ABCs of Schedule A
<https://www.eeoc.gov/publications/abcs-schedule-tips-applicants-disabilities-getting-federal-jobs>

USA Jobs: Schedule A Hiring
<https://www.usajobs.gov/Help/working-in-government/unique-hiring-paths/individuals-with-disabilities>



Pagpapasalamat sa Litrato: Sandy Siegel



Naririto kami para tumulong.
Higit pang pag-alaman ito ngayon!

Christopher & Dana Reeve Foundation

636 Morris Turnpike, Suite 3A
Short Hills, NJ 07078
(800) 539-7309 toll free
(973) 379-2690 telepono
ChristopherReeve.org

Ang proyektong ito ay sinuportahan, sa isang bahagi ng grant number 90PRRC0002, mula sa U.S. Administration for Community Living, Department of Health and Human Services, Washington, D.C. 20201. Ang mga tumanggap ng grant na nagpapatupad ng mga proyekto sa ilalim ng sponsorship ng gobyerno ay hinihikayat na malayang ipahiwatig ang kanilang mga natuklasan at mga konklusyon. Ang mga pananaw o opinyon ay hindi, samakatuwid, kumakatawan sa opisyal na Administration for Community Living policy.